



Fermeture des écoles, crèches et garde d'enfants

La fermeture des écoles et des crèches annoncée par Emmanuel Macron pour une durée de trois voire quatre semaines contraint les employeurs à s'organiser avec leurs salariés parents d'enfant(s) de moins de 16 ans.

Il est donc essentiel de revenir sur les dispositifs en place et sur les diverses solutions qui peuvent être proposées aux collaborateurs se trouvant dans cette situation.

Un communiqué de presse du 1er avril 2021 semble clarifier la problématique.

Mais nous devons attendre les textes officiels pour confirmer cette position et les cas particuliers.

Quels seraient les salariés concernés par la garde d'enfants ?

Les collaborateurs concernés par ce dispositif sont les parents d'enfants de moins de 16 ans ou ceux en situation de handicap sans limite d'âge subissant une fermeture des écoles ou des crèches du fait du nouveau confinement.

Serait-il possible de proposer du télétravail à un salarié devant garder son enfant ?

La réponse est positive.

En effet, si le poste du collaborateur est télétravaillable et s'il possède le matériel nécessaire, il est possible de proposer cette alternative.

Un aménagement des horaires peut être proposé dans ce cadre afin de permettre à chaque salarié de mieux articuler vie professionnelle-vie personnelle.

En effet, cette possibilité rentre dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité au travail pesant sur l'employeur.

Il est donc préconisé de réaliser des points réguliers avec les collaborateurs afin de vérifier si des difficultés d'organisation apparaissent.

Le salarié pouvant télétravailler pourrait-il être en activité partielle pour garde d'enfants ?

Tout dépend ici de la situation familiale du salarié.



Fermeture des écoles, crèches et garde d'enfants

En effet, la Ministre du Travail a confirmé qu'un collaborateur en télétravail peut demander à son employeur à être placé en activité partielle si la garde de son ou ses enfants **l'empêche de poursuivre son activité normalement**. Réciproquement l'employeur doit pouvoir prendre l'initiative de s'entretenir avec son salarié sur son incapacité à réaliser le télétravail afin de le mettre en activité partielle.

L'employeur doit donc étudier chaque situation personnelle.

Il est donc essentiel ici pour le dirigeant d'échanger avec chacun afin de voir quelle solution semble la plus adéquat par rapport à ses contraintes familiales.

Un salarié ne pouvant télétravailler pourrait-il être placé en activité partielle durant les vacances scolaires ?

Si le salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler alors, il pourra être placé en activité partielle.

Attention, un seul parent peut en bénéficier.

Il est toutefois possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture des établissements scolaires.

Une attestation sur l'honneur doit alors être remise à l'employeur, par le salarié concerné indiquant qu'il est le seul parent demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant.

Quelle serait l'indemnisation des salariés placés en activité partielle ?

Si les conditions mentionnées ci-dessus sont remplies et après placement des salariés concernés en activité partielle par le dirigeant, l'indemnisation se fait à hauteur de 84 % de leur rémunération nette (100 % pour les salariés au SMIC) avec un reste à charge de 0 pour les employeurs.

Les salariés devant garder leur(s) enfant(s) pourraient-ils poser ou être mise en congés payés durant les vacances scolaires ?

Il est toujours possible de poser des jours de **congés payés** durant cette période, d'envisager des congés par anticipation ou même sans solde.

L'accord de l'employeur est nécessaire.

En effet, par principe, un délai minimum d'un mois doit être respecté pour prendre des congés payés.

Fermeture des écoles, crèches et garde d'enfants



Au vu de la situation exceptionnelle, d'un commun accord (employeur-salarié), il est envisageable d'accepter leur prise ou même leur décalage afin de tenir compte notamment, de la modification des dates des vacances scolaires dans certaines zones.

Serait-il possible d'imposer la prise des congés payés ou de jours de repos (JRTT) durant cette période ?

Par principe, la réponse est négative puisque l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un mois minimum pour imposer la prise des congés payés.

Toutefois, des mesures exceptionnelles ont été prévues afin de tenir compte de la crise sanitaire.

Jusqu'au 30 juin 2021, et sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut de manière exceptionnelle :

- Imposer la prise de congés payés ou modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables (soit 1 semaine de congés payés), en respectant un préavis d'au moins 1 jour franc ;
- Fractionner des congés payés sans l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité dans une même entreprise ;

Également jusqu'à cette date butoir, et sans un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut imposer au salarié, avec un préavis minimum d'1 jour franc, de prendre ou modifier :

- Les journées de réduction du temps de travail (RTT) ;
- Les journées ou demi-journées d'une convention de forfait en jours sur l'année ;
- Les jours déposés sur le compte épargne-temps et en déterminer les dates lorsque les difficultés de l'entreprise ou des circonstances exceptionnelles l'exigent.

A noter : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, l'employeur qui use de cette faculté d'imposer des jours de RTT en informe sans délai cette instance.

L'employeur ne peut imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos ou d'en modifier la date.